

Reclutamiento y selección de parlamentarios en España

Xavier Coller (Universidad Pablo Olavide),
Guillermo Cordero (Universitat Pompeu Fabra)
y José M. Echavarren (Universidad Pablo Olavide)¹

Resumen

El interés por el estudio del reclutamiento y la selección de la élite política no es nuevo en las ciencias sociales. Sin embargo, apenas existen análisis empíricos sobre cómo son elegidos los representantes políticos, y se sigue sabiendo poco acerca de los procesos que llevan a los diputados a formar parte de las cámaras de representación.

En este trabajo planteamos estudiar cómo se produce la selección y el reclutamiento de la élite parlamentaria española y los elementos que ayudan a que se produzca. Para ello analizamos las principales rutas de acceso a la carrera parlamentaria prestando una especial atención a los mecanismos que los diferentes partidos utilizan para elaborar las candidaturas. El capítulo analiza una realidad escasamente abordada en el ámbito español, y que tiene profundas consecuencias en las formas de liderazgo y gestión política.

Introducción y justificación

Uno de los aspectos más relevantes y menos conocidos de nuestras elites políticas es la manera en que se reclutan y seleccionan a las personas que irán en las listas electorales. En España conocemos los resultados de la selección y

¹ El orden de autoría es alfabético. Los tres autores son igualmente responsables del trabajo. Borrador. No citar sin el consentimiento de los autores.

los sesgos que se introducen (Coller *et al.* 2008, Linz *et al.* 2000), sabemos algunas cosas sobre las motivaciones para participar en política (Uriarte 2000, López Nieto 2004), pero sabemos muy poco acerca de cómo se selecciona a nuestros políticos. En buena medida, la selección es el resultado de las decisiones de lo que se suele conocer como “selectorados” (del inglés *selectorates*), aquellas personas u órganos de partidos que deciden quién va en las listas y a quién se rechaza. Estas personas suelen ser cargos de cierta relevancia dentro del partido en cuestión, mientras que los órganos los constituyen comisiones con mayor o menor permanencia dentro de la estructura del partido. Aunque las reglas procedimentales que regulan esta selección habitualmente son públicas y forman parte de los estatutos de los partidos, no sabemos qué criterios tienen los *selectorados* para orientarse en la selección, las presiones a las que pueden estar sometidos o los criterios que se movilizan para seleccionar a unos candidatos/as sobre otros.

La carencia de estudios de este tipo sorprende todavía más en un contexto de crisis en el que han saltado todas las alarmas acerca de quiénes son nuestros políticos y cómo y por qué han llegado a los parlamentos. Estos interrogantes no hacen sino poner sobre la mesa una inquietud ciudadana que roza lo que Habermas (1973) llamaba crisis sistémica de legitimidad y un creciente distanciamiento de la ciudadanía que se manifiesta en un rechazo a la política y los políticos. Los barómetros de opinión del CIS no hacen sino poner de manifiesto desde febrero de 2010 que los políticos se han convertido en el tercer problema para los/as españoles. En este contexto, conviene conocer cómo son seleccionados nuestros parlamentarios, cómo perciben este proceso, cómo se inicia la selección, por qué creen que son “los elegidos” y su

percepción sobre el poder de grupos diferentes dentro de sus formaciones para seleccionarlos. Al fin y al cabo, como muestran varios estudios, “el reclutamiento político tiene un efecto pequeño aunque significativo en dos aspectos centrales del sistema político democrático: su legitimidad y sus resultados” (Wessels 1997:78). Como señalan Field y Siavelis (2008), la selección afecta al tipo de candidatos seleccionados y, por tanto, al comportamiento del legislativo y a su “representatividad social”, a la cohesión interna de los grupos parlamentarios (y, por tanto, a la estabilidad de los parlamentos e, incluso, del ejecutivo), a la distribución del poder en los partidos; en suma, a la calidad de la democracia.

El punto de partida de nuestro análisis es relativamente sencillo. Compartimos con Siavellis y Morgensen (2008:8) la distinción entre reclutamiento y selección de los políticos. El primero hace referencia a la atracción de personas con perfil diferente que pueden ocupar un puesto en la lista electoral (o en otro papel político) y el segundo a la selección de los candidatos/as de entre el conjunto de los que están disponibles. Esta distinción matiza y supera la concepción clásica de Putnam (1976:46), aunque en la práctica ambos fenómenos suelen ir mezclados y los propios Siavellis y Morgensen así los tratan². Reclutamiento y selección como fenómenos sociopolíticos evocan un interrogante antiguo formulado por Matthews (1985:32) “¿Cómo se convierten las personas en parlamentarias?” Es decir, ¿qué pasos siguen hasta llegar a un parlamento? La respuesta primera se

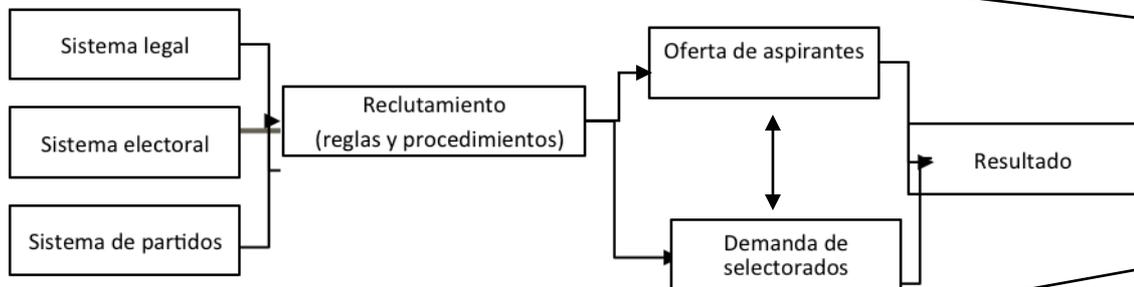
² Para Putnam (1976:46), el reclutamiento político es el “proceso por el que de entre los millones de ciudadanos/as políticamente motivados y socialmente favorecidos que conforman el estrato político, se seleccionan varios miles que alcanzan posiciones de [...] influencia significativa”. Otra definición clásica es la de Marvick (1976:30), quien entiende que el reclutamiento político “es el estudio de la política con una mirada especial a cómo los participantes llegaron ahí, de dónde venían, a través de qué caminos, y qué ideas, habilidades y contactos adquirieron o descartaron en el camino”.

basa en la decisión del individuo para ofrecerse a ir en una lista o para aceptar el ofrecimiento hecho por alguien o algún órgano de partido. Pero estas decisiones no se toman en el vacío. Además de las motivaciones para participar en política (ver el capítulo anterior) y de las influencias de grupos primarios y grupos de interés, existen factores institucionales que limitan o potencian que unas personas puedan pensar en dar el salto a la política (o no) ya que amplían (o restringen) la ventana institucional de oportunidades individuales³. Estos factores los ha combinado Norris (1997:2) en su “embudo de la causalidad”⁴.

Gráfico 1. “El embudo de la causalidad” en la selección de elites políticas.

³ Entre los factores contextuales que afectan a la decisión individual de dedicarse a la política, el propio Matthews (1985:34) concluye de varios estudios que “los grupos primarios —amigos, familia, conocidos—y los grupos de interés son importantes para alentar candidaturas”. Entre los factores institucionales destacan la estructura del estado o el tipo de sistema electoral, entre otros. Por ejemplo, tal como señala Alcántara (2012:108-9), en los estados centralizados existen menos puestos de entrada a la elite política que los estados descentralizados, donde probablemente hay más cámaras (regionales) legislativas y más puestos de entrada a la política, suponiendo un incentivo adicional para los individuos. O según indican Hazan y Voerman (2006), los sistemas electorales proporcionales parecen tener también un efecto en la selección de los candidatos/as en la medida en que amplían las posibilidades de que personas de más partidos entren en los parlamentos.

⁴ Véase también Norris (1999:100). Siavellis y Morgensen (2008:12) proponen un modelo un tanto diferente (aún basándose en las aportaciones de Norris), centrándose en los determinantes legales y contextuales de las formas de selección de la élite política. En él tienen en cuenta dos grupos de aspectos: legales y de partido. Los aspectos legales que consideran son la magnitud del distrito, el tipo de lista, la posibilidad de reelección, la organización geográfica del país y la relevancia del poder legislativo. Las variables de partido que introducen en su análisis tienen que ver con el nivel de centralización, la inclusividad, la organización del partido (cómo son elegidos los candidatos) y sus formas de financiación.



Fuente: Norris (1997:2).

La autora entiende que el reclutamiento de los políticos es el resultado de la interacción de elementos que afectan a la oferta y la demanda. En el lado de la oferta, el sistema legal, el sistema electoral y el sistema de partidos afectan a las probabilidades de que una persona pueda ofrecerse como candidato o pueda ser escogido como tal. Por ejemplo, las leyes limitan la edad con la que se puede ir en una lista o implantan cuotas de representación por sexo; las barreras electorales pueden facilitar que entren en las instituciones más o menos personas de determinados partidos; una mayor o menor fragmentación del sistema de partidos puede favorecer o restringir el número de candidatos/as disponibles. El juego de estos tres factores sistémicos crea la estructura de oportunidades para que exista una oferta de candidatos que están disponibles para entrar en la política institucional de representación. Obviamente, esa oferta está sesgada por elementos relevantes como el origen social, los

antecedentes familiares, la educación, el canal de reclutamiento, el género, el capital político (y económico), la trayectoria política previa, la profesión o incluso los incentivos para dedicarse a la política frente a otras alternativas profesionales ⁵. Estos elementos “filtran” a los individuos que terminan presentando vocaciones políticas y, por tanto, están disponibles para ser elegidos.

La combinación de estos elementos genera un conjunto de candidatos/as potenciales sobre los que se selecciona. Pero la selección se desarrolla generalmente en el interior de los partidos. Ahí encontramos la “caja negra” donde se movilizan criterios explícitos (las normas y procedimientos que regulan la aprobación de las listas) e implícitos, que son los menos conocidos, activando la demanda de candidatos/as. Al margen de las normas formales, para conocer el funcionamiento de la “caja negra” se suele observar el resultado de sus decisiones: las listas electorales o la composición de los parlamentos. Se asume por tanto que los selectorados introducen ciertos sesgos de selección que favorecen a los hombres frente a las mujeres, a los abogados y docentes frente a otros grupos profesionales, a los nativos frente a los inmigrantes, etc ⁶. Pero con muy poca frecuencia se pregunta a los selectorados directamente o, en su defecto, a los parlamentarios/as, acerca de sus preferencias para seleccionar.

En este capítulo nos aproximamos al sistema de selección del personal político en España desde una perspectiva que comparte el “embudo de la

⁵ Véase Marvick (1976), Aberbach *et al.* (1981), Norris y Lovenduski (1995), Norris (1999). Para el caso de España, véase Linz *et al.* (2000) para los diputados del Congreso o Coller *et al.* (2008) para los parlamentarios autonómicos.

⁶ Sobre los sesgos introducidos en el caso español y su cuantificación en un índice de desproporción social, véase el trabajo de Coller (2008). Sobre el grado de homogeneidad interna de la élite política, véase el trabajo de Coller y Santana (2009).

causalidad” y haciendo hincapié en el papel de los criterios de los selectorados⁷. En primer término, analizamos brevemente los elementos que configuran la estructura de oportunidades del futuro/a candidato/a. En segundo lugar, estudiamos las reglas explícitas que regulan la selección de candidatos para la elaboración de las listas electorales prestando atención a los tres grandes partidos nacionales para establecer su grado de inclusividad. En tercer lugar, analizamos la perspectiva de los parlamentarios/as intentado dar respuesta a tres bloques de preguntas.

El primer bloque hace referencia al grado de apertura y centralización del sistema de selección. Gallagher y Marsh (1988) y Rahat y Hazan (2001) hablan de diferentes grados de centralización de la selección en función de los actores que participan en la toma de decisiones sobre las listas. En cierta manera, su modelo es también una aproximación al fenómeno de la “inclusividad” en el funcionamiento de una organización: ¿en qué grado existe un mercado de candidatos/as que permita hablar de una selección abierta? Si los partidos canalizan las ofertas, ¿en qué grado la selección está centralizada en personas y/u órganos o es más abierta a militantes u otras instancias? ¿Hay diferencias entre partidos? El segundo bloque de interrogantes hace referencia a los criterios utilizados para la selección: ¿qué criterios se movilizan para escoger a una persona y no a otra de entre las disponibles? ¿desempeña algún papel la fidelidad a los líderes (locales, provinciales, autonómicos, nacionales)? ¿Tiene algo que ver el mérito y la preparación o es más tenido en cuenta la dedicación al partido? ¿O, por el contrario, como defienden Prewitt y

⁷ Nótese que tanto en este capítulo como en el resto del libro estamos trabajando con una muestra de parlamentarios/as en activo, lo que impide conocer la perspectiva de aquellos que, yendo en las listas, no han conseguido acceder a un escaño en alguna cámara.

Stone (1973:142)⁸, aquellas personas que seleccionan a los políticos tienden a elegir a aquellos/as que se les parecen en términos de ideología, estatus y características sociales? El tercer bloque de cuestiones sigue la estela del planteamiento de Pippa Norris (1997:7) y hace referencia a la percepción que tienen los parlamentarios/as acerca del funcionamiento de la selección como mejor aproximación para caracterizarlo: ¿Es justo? ¿Es eficiente? ¿Es democrático? En el análisis que realizamos distinguimos el comportamiento entre cámaras legislativas cuando es relevante y, sobre todo, entre partidos. Factores relevantes para el análisis son también introducidos aunque no mostrados en las tablas.

Elementos estructurales

Siguiendo el esquema del “embudo de la causalidad”, los diferentes elementos del sistema electoral⁹ conforman la fase más temprana de la cadena que determina la selección de las elites. En España estos elementos son los siguientes: prorrateo mediante circunscripciones provinciales¹⁰, la aplicación de la fórmula D'Hondt en el reparto de escaños y el uso de diferentes barreras electorales. Las listas para la elección de candidatos son cerradas para el Congreso y las cámaras regionales, y abiertas para el Senado. La conjunción de todos estos factores particulares no tienen un efecto inocuo en el reclutamiento de las elites parlamentarias españolas, como desarrollamos a continuación.

En primer lugar, el número de circunscripciones que establece el sistema

⁸ Citado en Putnam (1976:57).

⁹ Definido por Lijphart como el “conjunto de métodos para traducir los votos de los ciudadanos en escaños de representantes” (1994:29). El sistema electoral se compone de los elementos siguientes: circunscripción (o distrito), candidatura, voto, barrera y fórmula electoral.

¹⁰ Los escaños son distribuidos en circunscripciones provinciales -excepto en algunas regiones uniprovinciales y en las insulares.

electoral español para el Congreso y el Senado tiene un efecto potencial en los mecanismos de selección de la elite parlamentaria en las Cortes Generales, aunque también en el caso de las cámaras regionales. Esta característica se encuentra conectada con el grado de descentralización de la elección y el reclutamiento (Hermens 1972, Czudnowski 1975, Matthews 1985, Gallagher y Marsh 1988). Así por ejemplo, la existencia de distritos uninominales propicia procesos de selección más descentralizados, vinculados a los niveles locales, mientras que los distritos de mayor tamaño contribuyen a generar modelos de selección más centralizados (Gallagher y Marsh 1988). La forma de organización del territorio es otro factor tradicionalmente tenido en cuenta (Epstein 1980, Harmel 1981), puesto que el nivel de descentralización del Estado está conectado con el nivel en el que se decide la composición de las listas. En el caso español la combinación de ambos elementos genera un modelo que queda a medio camino entre los dos polos. Por un lado, el prorrateo de escaños tiene fundamentalmente una base provincial, lo que podría hacer primar la selección de la elite en dicho nivel sobre el nivel local - como el paradigmático caso del Reino Unido- o el regional -como en el caso de Suiza-. Sin embargo, el modelo español de comunidades autónomas invita a pensar que podría ser el nivel regional en el que se produce la selección.

En segundo lugar, la baja proporcionalidad que genera el elevado número de circunscripciones en el Congreso y el Senado se ve agravado por dos elementos adicionales del sistema electoral: el uso de la fórmula D'Hondt y de barreras electorales. Ello se refleja en la sobrerrepresentación de algunos territorios y partidos, lo cual tiene una traducción directa tanto en la oferta de los aspirantes como en la magnitud de la demanda de los selectorados. Los

partidos más votados en un mayor número de circunscripciones (UCD, PSOE y PP) han sido los tradicionalmente sobrerrepresentados, mientras que los más votados en un número más reducido de circunscripciones (habitualmente, partidos regionalistas y nacionalistas) han obtenido una representación equilibrada. No obstante, el sistema ha propiciado la infrarrepresentación de los partidos de tamaño medio y una mayor dispersión de sus apoyos electorales, como ha sido el caso de IU y, más recientemente, de UPyD.

Pero no sólo estos elementos del sistema electoral tienen relevancia en los procesos de reclutamiento y selección. Por ejemplo, el uso de listas cerradas -a excepción del Senado, donde son abiertas-, incrementa la autonomía de los partidos para decidir quién es incluido en las listas y en qué orden lo hace. Una característica adicional del sistema electoral con relevantes consecuencias en la selección de la elite parlamentaria es la reciente aprobación de la “Ley de igualdad”¹¹, por la que a partir de 2007 las listas no pueden contener ni menos del 40% ni más del 60% de personas de un mismo sexo. Esta novedad hizo incrementar el porcentaje de mujeres candidatas, aunque su laxa aplicación propició que en las circunscripciones de menor tamaño los hombres fueran los que en mayor medida ocuparan las “posiciones seguras” de las listas y terminaran incorporados a los parlamentos (Martínez y Calvo 2010).

Para estudiar en qué medida estos elementos estructurales se reflejan en el reclutamiento y selección de las elites parlamentarias resulta imprescindible atender a la normativa interna de los partidos. Rahat y Hazan (2001:298-299) hacen girar su investigación sobre los métodos de selección de la elite

¹¹ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

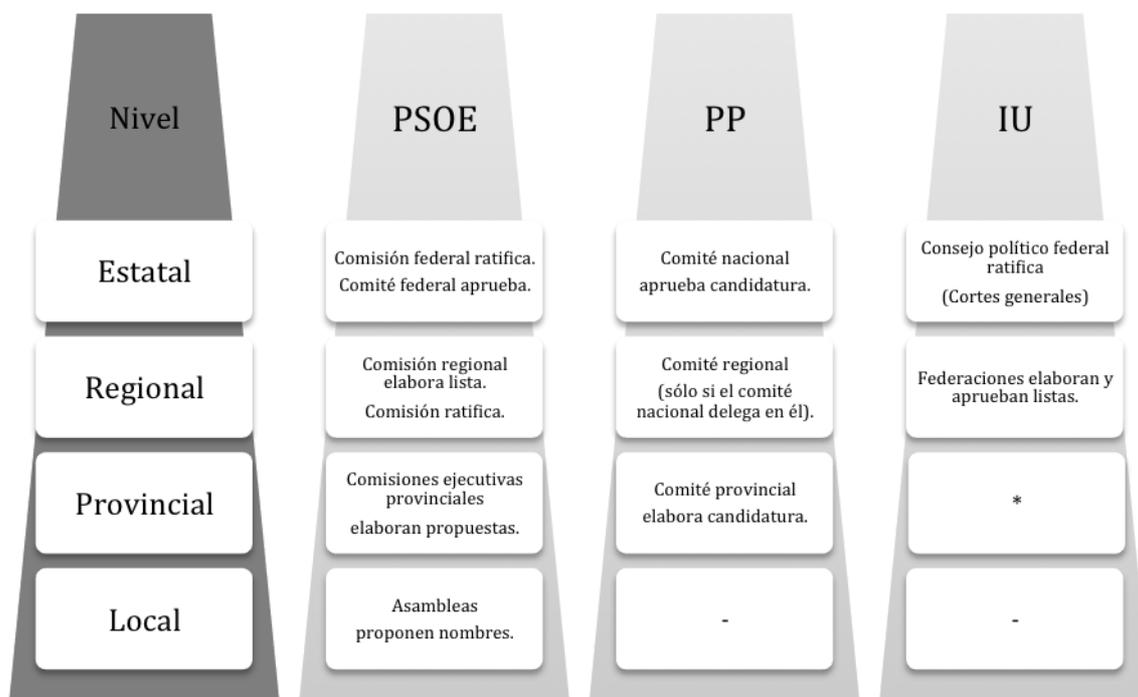
parlamentaria alrededor de cuatro preguntas: ¿quién puede ser candidato? ¿quién los selecciona? ¿dónde lo hace (nivel)? y ¿bajo qué procedimientos? Las posibles respuestas a estas preguntas son categorizadas por los autores en una clasificación que va desde los métodos más “exclusivos” a los más “inclusivos” y democráticos. Los procesos más “exclusivos” son aquellos en los que las candidaturas sólo pueden estar compuestas por los miembros del partido con determinadas características -como los años de militancia o la experiencia previa en determinados cargos-, y los candidatos son elegidos por el líder del partido a nivel nacional sin mecanismos de elección directa. Por el contrario, en el sistema más inclusivo cualquier ciudadano puede ser candidato, su selección se hace a nivel local y en ella puede participar el total del electorado mediante un proceso democrático.

Existe en la literatura un fecundo debate sobre la idoneidad de estos modos más democráticos de selección de elites y sus consecuencias reales (Hopkins 2001, Katz 2001, Field y Siavelis 2008). En España estas formas más inclusivas se suelen circunscribir a la elección de los candidatos a las posiciones ejecutivas más relevantes, como la Presidencia del Gobierno o de las comunidades autónomas, sin que las elites parlamentarias se encuentren sometidas a ellas. Basándonos en la clasificación de Rahat y Hazan, los principales partidos en España combinan elementos más y menos inclusivos, aunque es el PSOE el que articula mecanismos más abiertos para seleccionar a su elite parlamentaria. No obstante, estos mecanismos formales no siempre se traducen en un mayor control efectivo de las bases de los partidos (Hopkins 2001, Katz 2001).

El proceso de selección de las elites parlamentarias del PSOE comienza

en el nivel local, siendo las agrupaciones locales las que, mediante listas abiertas, proponen candidatos a las comisiones ejecutivas provinciales. Ello supone, no obstante, un mecanismo de control (Katz 2001), dado que estas comisiones son las que se encargan de elaborar una lista de candidatos a la Comisión Ejecutiva Nacional, que pudiendo incluir nuevos candidatos, remite al Comité Federal la lista para su definitiva aprobación. Aunque en el PSOE existe la posibilidad de celebrar primarias, estas se limitan a la elección de los candidatos a las presidencias de los gobiernos central y autonómicos, y de las alcaldías de las ciudades más importantes (Méndez-Lago 2000, Hopkins 2001).

Gráfico 2. Modelo de elaboración de listas a cámaras de representación, según partido político.



Fuente: Normativa reguladora de los cargos públicos del Partido Socialista Obrero Español y estatutos del Partido Popular e Izquierda Unida.

*En caso de que no haya consenso en la elaboración de las listas por parte de las Federaciones regionales, se celebran elecciones primarias.

El ejemplo contrario entre los grandes partidos a nivel nacional lo encarna el PP, cuya elaboración de listas a las cámaras nacionales y regionales parte del nivel provincial y carece de mecanismos de democracia interna. Es el comité electoral provincial -o regional, en el caso de los parlamentos autonómicos- el que elabora y propone la lista de candidatos de cada circunscripción, que finalmente es aprobada por el Comité Electoral Nacional. Finalmente, en IU el proceso formal de elaboración de candidatos a los parlamentos arranca en el nivel regional, aunque en el caso de las elecciones a Cortes generales, finaliza con la aprobación por parte del Consejo Político Federal (nivel nacional). No obstante, el nivel de inclusividad del proceso

depende de si las federaciones regionales acuerdan unánimemente la composición de las listas. De no ser así, la selección se lleva a cabo mediante elecciones primarias con listas cerradas y bloqueadas.

Los procesos que acaban de ser descritos sólo recogen información sobre los mecanismos formales que articulan la selección y el reclutamiento de la elite. Los procesos informales que se encuentran detrás de ellos son analizados en los epígrafes siguientes. En ellos se recoge información sobre cómo la propia elite parlamentaria percibe la forma en que se elaboran las listas a las diferentes cámaras de representación.

Centralización y personalización

En el apartado anterior hemos analizado los “elementos estructurales” que crean ventanas de oportunidad para que algunas personas decidan dar el salto a la política institucional y las normas formales que se suelen emplear para seleccionar a lo que será la elite parlamentaria. Vamos a aproximarnos ahora a la última fase del reclutamiento o la primera de la selección en la que intentamos dilucidar si la selección es un proceso más cercano al propio de los mercados (la oferta, es decir los candidatos, responden a las demandas de los partidos para completar las listas) o si por el contrario los selectorados son los que toman la iniciativa mostrando la centralidad del partido (o de un grupo muy concreto dentro de él) en la selección de los candidatos¹². Esta forma de verlos nos permite, después, profundizar en el grado de centralización de la selección en la línea del modelo de Rahat y Hazan (2001) que va desde un extremo

¹² No obstante, debe tenerse en cuenta que los resultados de los que disponemos se encuentran afectados por un claro sesgo de selección: la muestra está compuesta por los candidatos/as que consiguen representación en las Cámaras, quedándose fuera de ella aquellos que ocupaban posiciones más bajas en sus respectivas listas electorales.

descentralizado en el que los votantes eligen a los candidatos/as, hasta el polo opuesto en el que son los líderes los que escogen a los miembros de las listas electorales.

Tabla 1. Forma de selección, según partido político y Cámara (en porcentajes).

	Congreso y Senado				Cámaras regionales									TOTAL
	PP	PSOE	Resto	Total	PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total	
Se daba por hecho	26	6	6	15	8	12	31	10	20	0	33	13	11	13
Me postulé directamente	3	9	6	6	5	5	0	30	20	0	0	7	5	6
Me lo ofreció...														
...los órganos del partido	22	38	44	31	9	19	31	0	0	13	13	20	14	20
...los cargos del partido	33	40	33	36	68	45	15	50	40	73	27	47	54	48
...las bases del partido	1	0	0	1	0	4	8	10	20	7	7	0	3	2
Otras	14	8	11	11	10	16	15	0	0	7	20	13	12	12
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	87	90	18	195	149	148	13	10	5	15	15	15	370	565

Fuente: CIS, estudio 2827.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “¿cómo se produjo su elección para ir en las listas? Le voy a dar cuatro alternativas y me gustaría que escogiera una” y “¿Quién o quiénes le propusieron para ir en las listas electorales en un puesto de elección? (cargo)”.

A raíz de los datos analizados se puede concluir que en España la iniciativa de formar parte de las listas a los diferentes parlamentos parte en muy pocas ocasiones de los propios representantes: un 6 por ciento de los parlamentarios/as españoles dice haberse postulado directamente, tal como se observa en la Tabla 3. Este porcentaje es algo superior entre los hombres (7 por ciento) y entre los que no poseen títulos universitarios (10 por ciento), y sólo es una práctica más frecuente en las formaciones catalanas CiU y ERC (30 y 20 por ciento, respectivamente). En estas dos formaciones, quizá por motivos diferentes, los candidatos/as pueden o disputar la nominación en una asamblea o dirigirse a los líderes para que les tengan en cuenta a la hora de confeccionar las candidaturas.

Por el contrario, la manera más habitual de convertirse en parlamentario es que el partido (órganos o líderes) ofrezca un puesto en las listas. Aproximadamente, dos de cada tres candidatos son reclutados de esta manera, siendo aún mayor en el caso de los parlamentarios “noveles” (los más jóvenes, los que llevan menos tiempo en el partido, los que tienen menos experiencia en el cargo, y por la reciente inserción de paridad en las listas, también las mujeres¹³). Dicho mecanismo mayoritario se encuentra en cierta medida atenuado en el caso de los partidos nacionalistas e IU, donde las bases se encuentran detrás de entre un 7 y un 20 por ciento de los reclutamientos. Por último, alrededor de un 13 por ciento considera que su inclusión en las listas se daba por hecha, opinión que se encuentra más extendida en los perfiles más “profesionalizados”. Este sería el de hombres de mayor edad, con una larga trayectoria en el partido, que ocupan varios cargos en sus respectivas cámaras, con un número más alto de legislaturas en el cargo y que considera que se encuentra “entre los que deciden” dentro del grupo parlamentario¹⁴.

Tanto en las instituciones centrales de representación como en las cámaras autonómicas los cargos del partido parecen haber desempeñado un papel crucial en el ofrecimiento de un puesto en la lista electoral: 36% en Congreso y Senado, y 53% en las cámaras autonómicas, como puede observarse en la Tabla 3. Esto hace pensar en una selección altamente centralizada y personalizada, mucho más en las nominaciones a los

¹³ Un 74 por ciento entre los menores de 37 años, 68 por ciento entre los que sólo llevan una legislatura, 70 por ciento entre las mujeres. Las mujeres parlamentarias tienen una media menor de años en política que los hombres (19 años de afiliación media frente a los 25 años de media de los hombres). Esta diferencia es estadísticamente significativa al 0,05.

¹⁴ Un 17 por ciento entre los hombres, 15 por ciento entre los mayores de 50 años, 26 por ciento entre los que llevan 4 o más legislaturas en el cargo y 20 por ciento entre “los que deciden”.

parlamentos autonómicos y más en el PSOE nacional y en el PP regional, además del PNV, CiU y otros partidos no nacionalistas.

En las Cortes Generales uno de cada tres parlamentarios formaron parte de las listas gracias al ofrecimiento de algún cargo del partido y otro tercio gracias al ofrecimiento de los órganos del partido. La última porción se divide entre aquellos que dicen que su elección se daba por hecha, que la decisión la tomó el partido, o que se hizo mediante postulación directa del candidato. Aunque los estatutos del PSOE indicaban que las agrupaciones locales pueden proponer candidatos mediante listas abiertas, nadie en el partido reconoce el papel de dicho actor como promotor de su candidatura. En dicho partido casi el 80 por ciento de sus candidatos/as son elegidos por cargos u órganos del partido. Si lo comparamos con el PSOE, el PP (sus cargos, sus órganos o tomado como entidad global) parece haber intervenido en un menor porcentaje de reclutamientos, aunque dos de cada tres parlamentarios admite el papel del partido en su inclusión en las listas. También resulta menor el porcentaje de los que se postulan directamente. No obstante, la porción de parlamentarios que considera que su nombramiento se daba por hecho es comparativamente alto (uno de cada cuatro parlamentarios).

En las Cámaras regionales los órganos de los partidos pierden importancia en el reclutamiento de sus elites parlamentarias. Mientras que estos órganos se encuentran detrás del 14 por ciento de los nombramientos, los cargos del partido son los encargados de reclutar a más de la mitad de los parlamentarios. El papel de estos cargos es especialmente relevante en el PNV y el PP, siendo por el contrario marginal en el caso de IU. En dicha formación son los órganos del partido los que parecen encargarse del reclutamiento de

casi un 31 por ciento de sus parlamentarios regionales, algo menos en el caso del PSOE. Por el contrario, los órganos del partido no se encuentran detrás del reclutamiento de ningún diputado de CiU ni ERC. En estas formaciones catalanas, es más común el postulamiento directo de los parlamentarios, probablemente porque en ellas hay más parlamentarios menos profesionalizados¹⁵. Por último, las bases del partido se encuentran detrás de un 20 por ciento de los nombramientos en el caso de ERC, de un 10 por ciento en el caso de CiU, y cantidades algo menores en PSOE, IU y PNV. Ninguno en el caso del PP.

En definitiva, parece que la iniciativa del reclutamiento de las elites parlamentarias españolas está poco determinada por los propios postulantes, desequilibrando la balanza hacia el lado de la demanda. Al menos desde el punto de vista de los que consiguen convertirse primero en candidatos dentro de sus respectivas listas y luego en representantes de las diferentes cámaras, los partidos ocupan la centralidad de la iniciativa del reclutamiento y selección. Dicha iniciativa, sin embargo, no radica en las bases de los partidos, sino en sus cúpulas, y muy especialmente en los líderes de las mismas para los diputados regionales y con menos intensidad en las delegaciones en el Congreso y Senado.

¹⁵ Las medias de años en el partido de los parlamentarios de ERC y CiU son las más bajas de entre los partidos con más tradición (21 años de afiliación media). También son bajas las medias de los parlamentarios de PP (21 años) y de otros grupos de reciente creación.

Tabla 2. Poder de actores diferentes para seleccionar candidatos, según partido político y Cámara (medias).



	Congreso y Senado				Cámaras regionales									Total ambas cámaras
	PP	PSOE	Resto	Total	PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total	
Personalidades	3,0	3,0	2,8	3,0	3,1	2,9	3,1	3,9	2,0	3,1	3,4	2,8	3,0	3,0
Líderes nacionales	6,0	4,3	4,4	5,1	4,2	3,5	2,2	NP	NP	NP	NP	3,4	3,7	4,2
Líderes regionales	6,1	5,5	5,5	5,8	6,4	6,0	4,7	6,1	5,6	5,2	4,0	5,6	6,0	5,9
Líderes locales	4,0	4,7	4,3	4,3	4,3	4,4	4,3	4,1	4,8	4,6	3,4	5,1	4,4	4,3
Grupos internos	2,6	3,1	3,4	2,9	3,0	3,4	4,8	3,6	3,8	4,4	3,1	3,7	3,3	3,2
Funcionarios partido	1,6	1,2	1,6	1,4	1,6	1,7	2,4	1,7	1,4	2,3	2,0	1,9	1,7	1,6
Afiliados locales	2,6	3,5	4,5	3,2	2,8	3,5	4,8	3,8	5,0	5,2	5,0	4,5	3,4	3,3
N	87	90	16	193	158	149	14	12	5	14	13	16	376	569

Fuente: CIS, estudio 2827.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “Le voy a dar una escala del 1 al 7 donde 1 es poco y 7 mucho y me gustaría que me dijera ¿cuánto poder tienen en su partido los grupos siguientes para seleccionar candidatos para el parlamento?”

Al principio del epígrafe hicimos referencia a la centralización y personalización en el sistema de selección. Estos elementos se confirman cuando, siguiendo el ejemplo de Norris y Lovenduski (1995), interrogamos a los diputados/as acerca del poder que tienen diferentes actores en la sección de candidatos para las listas electorales a las cámaras. Para ello se ha utilizado una escala que va del 1 “poco poder para seleccionar a los candidatos” al 7 “mucho poder”¹⁶. Según la elite parlamentaria, los líderes regionales son los que tienen mayor poder para elaborar las listas a todas las Cámaras, tanto a las Cortes Generales como a los parlamentos regionales (5,75 y 5,99 de media, respectivamente), tal como se parecía en la Tabla 2. La progresiva federalización de España ha conducido a la emergencia y consolidación de estructuras de partido regionales con un poder creciente, al punto de ser

¹⁶ A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “Le voy a dar una escala del 1 al 7 donde 1 es poco y 7 mucho y me gustaría que me dijera ¿cuánto poder tienen en su partido los grupos siguientes para seleccionar candidatos para el parlamento?”

percibidos/as sus líderes como el grupo más relevante en la composición de las listas electorales. El segundo y tercer grupo con más poder, en cambio, varía entre las cámaras de ambos niveles. En el caso del Congreso y Senado, son, por este orden, los líderes nacionales y locales (5,1 y 4,3); mientras que en las cámaras autonómicas lo son los líderes locales y nacionales (4,3 y 3,7). En ambos casos, el papel desempeñado por los actores de los niveles más inclusivos de selección (afiliados, grupos internos y funcionarios de los partidos), así como los del nivel más exclusivo (personalidades relevantes) resulta secundario en opinión de los parlamentarios/as.

Sin embargo, no en todos los partidos los procesos de selección y reclutamiento son percibidos de igual manera. El PP es el partido en el que significativamente sus líderes nacionales parecen tener mayor poder para elaborar las listas (6,0), aunque como cabría esperar, en las cámaras autonómicas son los líderes regionales los que en mayor medida parecen encargarse de su diseño (6,4). En el PSOE el poder de los líderes regionales resulta aún más claro, al ser estos los que son percibidos como más relevantes, también en la selección de los parlamentarios para el Congreso y el Senado (5,5 en Congreso y Senado, y 6,0 en las cámaras regionales). En IU el poder parece más repartido entre los niveles intermedios y las bases del partido. En contra de lo que apuntaban los estatutos de la formación de izquierdas, sus parlamentarios perciben que el proceso es altamente inclusivo, al ser los grupos internos (3,4), los líderes regionales (4,7) y los afiliados (4,8) y líderes locales (4,3) los que son percibidos como responsables de la selección de sus representantes. Por último, son los líderes regionales los que destacan como responsables de la selección de la elite en los partidos nacionalistas y

regionalistas (6,1 en CiU; 5,6 en ERC; y 5,2 en PNV), obteniendo también índices altos la selección a nivel local en PNV y ERC (5,2 y 5,0 respectivamente).

En una escala de 1 a 5, la opción de “el apoyo de un líder” alcanza una media de 3,4, siendo menor en PNV (2,3) y ERC (2,6) y similar en el resto de formaciones. Se trata de una selección que, a pesar de las normas internas y de los procedimientos de garantías, en buena medida descansa en la capacidad de los líderes para ubicar a su personal en las listas. La personalización de la selección, inevitablemente, puede acarrear consecuencias relevantes que tengan que ver con la rendición de cuentas (¿a quién se rinde cuentas, al líder, al partido, al grupo parlamentario, a los electores?) y con un tipo de parlamentario/a en el que la fidelidad personal sea criterio de funcionamiento político por encima de otros como el servicio a la sociedad o la elección de las mejores alternativas.

Fidelidad, dedicación, preparación y experiencia

Uno de los aspectos más desconocidos en los estudios de selección del personal político es el que hace referencia a los criterios que se activan para escoger a unas personas y no a otras. Se conocen las normas formales, las reglas, pero no los criterios. Habitualmente se ha estudiado la composición de los parlamentos como el resultado de las decisiones de los selectorados y, por tanto, como un reflejo de los criterios que se usan para seleccionar. Es un método indirecto que no tiene en cuenta los sesgos que provienen del filtro del lado de la oferta en el modelo de Norris (1997). Hay dos maneras de evitar estos sesgos. Primera, preguntar directamente a los miembros de los

selectorados. Segunda, preguntar a los/as parlamentarios los motivos por los que creen que fueron escogidos. Utilizando los datos de la encuesta que nos ocupa hemos indagado en esta segunda opción. A continuación observamos las causas que, en opinión de los parlamentarios, motivaron su inclusión en las listas. Deducimos de ahí los criterios movilizados por los selectorados para la selección de candidatos. Se trata de criterios informales en el sentido que le dan Helmke y Levitsky (2004:727), no están escritos, pero son compartidos y transmitidos de manera no oficial.

Tabla 3. Causas percibidas de la selección, según partido político (medias).

	PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total
Conocimiento problemas	4,1	4,1	4,3	4,1	3,8	4,3	4,0	4,1	4,1
Dedicación	4,0	4,0	4,1	3,6	3,6	4,3	4,1	4,1	4,0
Lealtad	4,0	3,8	3,7	3,3	3,0	4,4	3,5	4,1	3,9
Preparación	3,8	3,8	3,3	3,7	3,8	4,0	3,2	4,2	3,8
Experiencia	3,9	3,8	3,3	4,0	3,7	3,3	3,8	3,5	3,8
Prestigio	3,6	3,6	3,3	3,3	4,0	3,2	3,1	3,5	3,6
Apoyo líder	3,4	3,4	2,9	3,4	2,8	2,4	2,7	3,7	3,3
Alcanzar acuerdos	3,1	3,3	3,1	2,8	2,4	2,9	2,6	3,1	3,2
Org. local partido	2,8	3,0	2,5	2,9	2,5	2,8	3,0	3,2	2,9
Org. provincial partido	2,6	2,7	2,6	2,3	1,8	2,9	2,4	2,8	2,6
Familia	1,5	1,4	1,4	1,1	1,2	1,8	1,4	1,4	1,4
Otras	4,5	4,5	4,0	4,2	5,0	4,6	4,0	4,0	4,5
N	246	235	17	16	9	16	14	17	570

Fuente: CIS, estudio 2827.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “En su caso, ¿por qué cree que le ofrecieron el puesto en la lista electoral o aceptaron su oferta para ir en la lista? Le voy a dar una serie de criterios y me gustaría que me dijera si, en su caso, tuvieron 5. mucha, 4. bastante, 3. alguna, 2. poca o 1. ninguna importancia para que le ofrecieran un puesto en la lista electoral”.

Con los datos de la encuesta se puede confirmar que, después de los “conocimientos de los problemas”, dos de los criterios más importantes que movilizan los selectorados de los partidos para escoger a los futuros diputados/as están relacionados con la vida interna del partido: dedicación y

lealtad. Los dos siguientes en importancia tienen que ver con sus capacidades: preparación y experiencia, factores que pueden ir asociados al mérito. El prestigio o la imagen pública (elemento relevante como imán de votos) es otro factor tenido en cuenta al igual que un elemento relativo a las habilidades políticas del candidato: la capacidad de llegar a acuerdos, lo que implica una visión negociadora de la política entre los selectorados. Con poca relevancia encontramos elementos como la influencia de su familia o el apoyo de organizaciones locales y provinciales del partido.

Las principales diferencias en relación a estas percepciones se encuentran en relación al capital cultural del diputado. Los que no poseen títulos universitarios consideran que su elección tiene más que ver con su lealtad (3,8), prestigio (3,6), su capacidad para llegar a acuerdos (3,1) y por el apoyo de organizaciones locales del partido (3,2) que los que los poseen. Al igual que los diplomados, estiman que su preparación ha influido poco (3,0). Por el contrario, los que han cursado estudios de posgrado conceden menos importancia a su dedicación al partido (3,8), a su experiencia (3,2), a su lealtad (3,4) o al apoyo de los ámbitos locales y provinciales del partido (2,2 y 2,1) que los que no los han cursado. Sin embargo, entienden que el motivo fundamental de su inclusión en las listas es su preparación (4,4). También se encuentran diferencias significativas en relación a la experiencia en el partido. Aquellos parlamentarios que han pasado una parte importante de su vida en la política¹⁷ consideran que fueron incluidos en las listas por su dedicación y su lealtad al partido, su experiencia en instituciones de representación, por conocer los problemas de la región o por representar a la organización provincial del

¹⁷ Se obtiene de dividir el número de años que el parlamentario lleva militando en el partido por su edad.

partido¹⁸. En cambio, los que llevan menos tiempo en la política entienden que su inclusión en las listas se vio en mayor medida favorecida por su preparación profesional. Ahondaremos con mayor profundidad en estas diferencias más adelante al estudiar los perfiles de “políticos de partido” y “tecnócratas”.

Entre los criterios de selección anteriormente mencionados tiene lugar cierta tensión entre los más relacionados con la lealtad y los que tienen que ver con la preparación, cuya resolución tiene consecuencias prácticas notables. Si se activa el criterio de la fidelidad a la organización o a un líder para seleccionar a los candidatos/as, el tipo de representación parlamentaria que se obtendrá primará la disciplina o el seguimiento de consignas. Si se activa el criterio de la preparación o del mérito, la cohesión interna puede ser más difícil de alcanzar en el grupo parlamentario, aunque éste puede ser más rico en ideas y propuestas. Esta tensión se percibe cuando se pregunta a los diputados/as si el procedimiento de selección tiene como objeto buscar algunos perfiles determinados.

Tabla 4. Opinión sobre el método de selección de la elite, según partido político (medias).

	PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total
Me parece un procedimiento...									
...democrático	4,4	5,1	6,4	5,5	5,6	6,6	6,4	5,4	5,0
...eficiente	5,0	4,7	5,1	5,1	4,7	5,5	5,3	5,3	4,9
...justo	4,4	4,3	5,1	4,9	4,7	5,5	5,7	4,6	4,5
Se pretende buscar a...									
...los mejores	4,8	4,4	4,1	4,9	4,8	5,4	5,4	5,6	4,7
...los más leales	5,1	4,9	4,1	4,3	4,5	4,3	3,5	4,2	4,9
...los más expertos	4,5	4,0	3,2	4,5	3,8	5,2	3,9	4,7	4,2
...los más experimentados	4,6	4,4	4,0	4,8	3,9	4,8	3,7	4,4	4,5
...los más populares	4,8	4,4	4,1	4,8	4,4	4,3	4,0	4,6	4,6
...los más preparados	5,2	4,7	4,7	5,4	5,1	6,0	5,1	5,4	5,0
N	246	239	18	16	9	16	16	19	579

Fuente: CIS, estudio 2827.

¹⁸ Se da una correlación positiva estadísticamente significativa al 0,05, aunque baja (0,21; 0,10; 0,18; 0,16 y 0,09 respectivamente). y.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “En general, usando la misma escala del 1 al 7 donde 1 es poco y 7 mucho, ¿diría usted que el procedimiento de selección de los candidatos para una lista electoral en su partido es...?”

Los diputados/as entienden que se busca a los más preparados en primer lugar (media de 5,0) y a los más leales en segundo lugar (4,9), según los datos de la Tabla 4. No deja de ser curioso que la experiencia (4,4) y la especialización (4,2) sean los criterios que los diputados/as creen que sus selectorados valoran menos a la hora de escoger candidatos/as. Hay diferencias importantes. En la mayor parte de partidos, el criterio preferente está relacionado con la preparación del candidato, siendo PNV en el que recibe la media más elevada, seguido de CiU. Sin embargo, en el PSOE este criterio pasa a un segundo plano al percibir que sus selectorados priman, sobre todo, la lealtad al partido (media de 4,9). Nótese, no obstante, que el partido en el que la lealtad alcanza una media mayor es el PP (5,1), lo que indica que sus diputados/as entienden que, en comparación con los del resto de partidos, en su partido se prima más la lealtad, aunque el criterio más habitual en este partido es el de la preparación.

En general, los parlamentarios españoles consideran que los procesos de elaboración de listas de sus partidos son democráticos y eficientes, y en menor medida justos. El partido que estadísticamente percibe la elaboración de sus listas como menos democrática es el PP, aunque probablemente como contrapartida entienden que es más eficiente y que consigue seleccionar a los más preparados pero también a los más leales. Por el contrario, partidos como el PSOE o IU consideran que sus procesos de selección son significativamente más democráticos, pero que contribuyen menos a seleccionar a expertos y más a los más leales (PSOE) o a los mejor

preparados (IU). Sin embargo, los diputados de PNV y CiU opinan que sus procesos de selección son democráticos, sin que ello parezca ir en detrimento de su eficiencia o justicia, como tampoco de la búsqueda de los mejores, los más preparados y expertos. La lealtad personal o a la organización es un valor que parece encontrarse especialmente considerado en los dos grandes partidos de ámbito nacional en mayor medida que en los otros partidos.

El interés por la profesionalización de los políticos es un clásico en Ciencia Política. Recientes experiencias tecnócratas en el ámbito político europeo, en especial en el caso italiano con Mario Monti, han suscitado el debate público al respecto de las cualidades especiales de este tipo de políticos y de gobiernos. Bermeo (2002:222) señala que la influencia de los tecnócratas en la política democrática ha sido positiva en algunos contextos (Países Bajos, Austria, Suecia) mientras que en otros arroja resultados más ambiguos (algunas experiencias en Latinoamérica). En todo caso, la bibliografía especializada señala la importancia de analizar la figura del profesional o del tecnócrata en política (Von Beyme 1995). Con los datos a nuestra disposición, podemos observar la importancia del perfil de “hombre/mujer de partido” y la del tecnócrata en la vida parlamentaria española e indagar en las diferencias que caracterizan a unos y otros en términos de actitudes con respecto al proceso de selección.

La frontera entre el “tecnócrata” y el “hombre/mujer de partido”, esto es, entre aquellas personas que han desarrollado su actividad profesional en el mundo de la política desde edades tempranas y aquellos que no lo han hecho, es difícil de precisar. Algunos teóricos hacen hincapié en esta dificultad señalando la aparición de una nueva categoría, la figura híbrida del político-

técnico (Putnam, 1976). La implicación en la vida del partido con anterioridad al cargo de parlamentario es una primera vía para definir al “político de partido”. La Tabla 5 muestra el tiempo que dedicaba el parlamentario a su partido antes de obtener su cargo.

Tabla 5. Dedicación al partido con anterioridad a ser representante electo, según partido político (en porcentajes).

	PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total
A tiempo completo	13	11	17	0	0	17	23	13	12
A tiempo parcial	39	58	64	71	40	57	56	53	50
Ocasionalmente	30	23	19	23	32	15	20	34	26
Casi nunca	17	7	0	6	28	11	0	0	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	232	221	17	14	7	16	16	19	542

Fuente: CIS, estudio 2827.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “Cuando usted no era representante electo, ¿Podría decirme cuánto tiempo dedicaba a la actividad política para su partido? Era...”

Los resultados indican que seis de cada diez parlamentarios trabajaban a tiempo completo o a tiempo parcial para su partido antes de ser representantes electos. Por partidos, se observa que esta tendencia es más pronunciada entre los partidos de izquierda. El 81% de los parlamentarios de IU trabajaban a tiempo completo o parcial para la coalición antes de ocupar cargos electos, el 69% en el caso del PSOE y un 52% en el PP. Destacan asimismo los partidos nacionalistas catalanes, donde ningún parlamentario afirma haberse dedicado a tiempo completo al partido con anterioridad a ser elegido representante público.

Para un análisis más detallado elaboramos una clasificación con tres perfiles, distinguiendo entre “políticos de partido”, “tecnócratas”, y “procedentes de organizaciones sociales”. Putnam (1976) habla de procedimientos de selección más o menos permeables según los cargos políticos provengan o no

del ámbito del partido. En este sentido, una medida de la permeabilidad social de un Parlamento es el número de parlamentarios provenientes de distintas organizaciones de la sociedad civil. Putnam (1976:49-52) señala que estas asociaciones (sindicatos, asociaciones vecinales, organizaciones religiosas...) constituyen uno de los principales canales de entrada a la política, si bien su importancia es obviamente mucho menor que los propios partidos políticos. También, en algunos casos, la pertenencia a la cúpula directiva de ciertas organizaciones puede facilitar la transición a la política, ya sea por su carácter político en el amplio sentido de la palabra (sindicatos, patronal) o por los contactos en el ejercicio de sus funciones con representantes de partidos o gobiernos.

En nuestro análisis consideramos como “políticos de partido” a aquellos parlamentarios que llevan militando en un partido político al menos la mitad de su vida. Como tecnócratas serán considerados aquellos políticos que han militado menos la mitad de su vida en un partido, y por tanto han tenido una mayor experiencia en el mercado de trabajo. Por su parte, el perfil de “políticos procedentes de la sociedad civil” lo constituirán aquellos que habiendo militado menos de la mitad de su vida en un partido político, han sido incluidos en las listas electorales después de ocupar un cargo una organización civil (sindicatos, patronal, ONGs...) y consideran que el haber pertenecido a ésta ha influido en su nominación¹⁹.

Tabla 6. Vida política, según partido político (en porcentajes).

PP	PSOE	IU	CiU	ERC	PNV	Otros nac.	Otros no nac.	Total
----	------	----	-----	-----	-----	---------------	------------------	-------

¹⁹ Se preguntó a los parlamentarios/as que habían ocupado algún cargo en alguna organización de la sociedad civil cuál era la importancia que atribuían a la pertenencia a esa organización para su inclusión en la lista electoral. Se incluyó en este perfil a aquellos que señalaban que su cargo en la organización había tenido “alguna”, “bastante” o “mucho” importancia.

Tecnócratas	55	41	33	53	44	41	33	67	48
Políticos de partido	33	48	56	40	33	53	67	28	41
Sociedad civil	12	11	11	7	22	6	0	6	11
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
N	242	233	18	15	9	17	15	18	567

Fuente: CIS, estudio 2827.

La Tabla 6 muestra cómo prácticamente la mitad de los parlamentarios/as se engloban en el perfil de tecnócratas. A pesar de la dificultad en la comparabilidad con otros estudios que miden el perfil de político “tecnócrata” de maneras muy diversas, estos resultados son congruentes con otras investigaciones de la vida política española (Rodríguez Teruel 2011). Algunos autores señalan que el número de tecnócratas entre los ministros españoles ha disminuido con respecto a la segunda etapa del franquismo, donde dos tercios de los ministros podían ser considerados tecnócratas (Blondel 1985). “Esta evolución regresiva puede explicarse por el efecto del cambio en el sistema político y, por extensión, en la naturaleza de su personal dirigente. El crecimiento de amateurs refleja la entrada de individuos en los que prima el componente político o representativo, sin que ello menoscabe la importancia del perfil técnico” (Rodríguez Teruel 2009:40). Por su parte, los “procedentes de organizaciones sociales” constituyen un 11 por ciento del total de los parlamentarios/as, un porcentaje reseñable pero que refleja una escasa conexión con el mundo del asociacionismo civil.

Tabla 7. Forma de selección, por vida política (en porcentajes).

	Tecnócratas	Políticos de partido	Sociedad civil	Total
Se daba por hecho	8	20	7	13
Me postulé directamente	4	7	5	5
Me lo ofreció...				
...los órganos del partido	19	22	18	20
...los cargos del partido	55	40	43	48
...las bases del partido	2	2	5	2
Otras	12	9	22	12
Total	100	100	100	100
N	272	233	60	565

Fuente: CIS, estudio 2827.

Nota: A los entrevistados/as se les preguntó lo siguiente: “¿cómo se produjo su elección para ir en las listas? Le voy a dar cuatro alternativas y me gustaría que escogiera una” y “¿Quién o quiénes le propusieron para ir en las listas electorales en un puesto de elección? (cargo)”.

Encontramos diferencias entre tecnócratas, “hombres/mujeres de partido” y “políticos de la sociedad civil” a cuenta de su vía de acceso a la vida parlamentaria. Los “políticos de partido” entienden que su nominación “se daba por hecho” en mayor proporción (20 por ciento) que tecnócratas y “políticos de la sociedad civil” (8 y 7 por ciento respectivamente). Más de la mitad de los tecnócratas (55 por ciento) son seleccionados por cargos del partido. Este hecho explica que, a pesar de la idea extendida de que los tecnócratas se caracterizan por mayor independencia, no arrojan diferencias significativas con respecto a los “políticos de partido” en función de la influencia que la lealtad al partido ha tenido en su selección. En ambos casos, la lealtad al partido (y probablemente a cargos concretos dentro del mismo) es condición compartida con el resto de parlamentarios. Cuando exploramos las características sociodemográficas de los tres perfiles, observamos que los tecnócratas y “políticos de la sociedad civil” son más jóvenes de media que los “políticos de

partido”²⁰. Si tenemos en cuenta el sexo, los “políticos de partido” son mayoritariamente hombres (73 por ciento), mientras que entre los “políticos de la sociedad civil” las mujeres representan el 40%, y entre los tecnócratas se produce la situación inversa, alcanzando las mujeres el 60% del total.

En resumen, encontramos de un lado un perfil de diputado que hemos etiquetado como “tecnócrata” (en torno a la mitad de los parlamentarios). Estos se caracterizan por estar menos ligados al partido y ser incluidos en las listas en mayor medida por los selectorados. La experiencia en el sector privado y la formación parecen encontrarse entre los motivos que influyen en la selección de este primer tipo de perfil. Por otro lado, alrededor del 40% de diputados responderían la caracterización de “político de partido”, un perfil masculinizado y de edad media más elevada. Entre ellos serían la dedicación y la lealtad al partido las que se encontrarían entre las razones que motivaron su inclusión en las listas, en mayor medida decidida no sólo por los cargos del partido sino también por sus órganos. Los políticos provenientes de organizaciones de la sociedad civil (sindicatos, patronal u ONGs) son el tercer perfil, mucho menos común entre los parlamentarios españoles (11%), indicativo del escaso grado de permeabilidad de los partidos políticos en relación a las asociaciones civiles.

Conclusiones

Sabemos muy poco sobre cómo son elegidos nuestros representantes. Aunque la literatura centrada en describir los perfiles de la elite política es relativamente extensa, existen muy pocos estudios que se hayan preocupado por analizar cómo se produce la selección de la elite parlamentaria, más allá de

²⁰ Las diferencias son estadísticamente significativas para un nivel de significación de 0,01.

las normas procedimentales de cada partido. Conocer quiénes son los selectorados, en qué nivel se localizan o los motivos que orientan sus decisiones se presentan como cuestiones especialmente relevantes en un momento en el que los ciudadanos perciben una creciente desconfianza en los partidos y también en los políticos.

A lo largo del trabajo se ha demostrado que la selección de la elite parlamentaria en España se caracteriza por su exclusividad (y por tanto por su alejamiento de los militantes) y su centralidad (y consecuentemente por su separación del nivel local), características que tienen una traducción en unos mayores niveles de disciplina de partido, como la literatura ha venido apuntando. De esta manera, uno de cada tres parlamentarios en el Congreso y el Senado fue incluido en las listas electorales por ofrecimiento directo de un cargo del partido, la mitad de los parlamentarios en el caso de las cámaras regionales. Son los cargos del partido a nivel regional los que resaltan como principales selectorados dentro de los partidos, mientras que las bases de los partidos parecen encontrarse detrás de la nominación de entre un uno y un dos por ciento de los representantes, porcentaje que alcanza mayores niveles en el caso de los partidos nacionalistas.

En cuanto a los motivos detrás de la selección de la elite política se percibe una tensión entre elementos más centrados en la lealtad (y que se traducen en mayores niveles de cohesión interna) y elementos más cercanos a la preparación (que fomentan una mayor libertad dentro del grupo). La lealtad y la dedicación al partido parecen estar especialmente considerados en partidos como PSOE, PP, IU y PNV. Según el perfil de parlamentario, los que no han obtenido un título universitario o han alcanzado el nivel de diplomado y los que

llevan más años dedicados al partido son los que consideran que su lealtad es la primera razón por la que fueron incluidos en la lista electoral. En el lado opuesto se sitúan los más formados y menos vinculados al partido, los cuales perciben que ha sido su formación la que ha motivado su inclusión en las listas.

El último elemento tenido en cuenta en el estudio ha sido el nivel de profesionalización. Los datos parecen apuntar a que, tal y como apuntaba la literatura previa, durante las últimas décadas se ha producido un proceso de profesionalización de la elite parlamentaria. Este ha sido el caso especialmente en partidos como PP, PSOE y PNV donde se encuentra un mayor porcentaje de “políticos de partido”, mientras que el perfil de “tecnócrata” ha seguido siendo el más habitual en formaciones como PP y CiU.

Bibliografía

- Aberbach, Joel D., Robert D. Putnam, y Bert A. Rockman (1981), *Bureaucrats and Politicians in Western Democracies*, Cambridge (MA): Harvard University Press.
- Alcántara, Manuel (2012), *El oficio de político*, Madrid: Tecnos.
- Blondel, Jean (1985), *Government Ministers in the Contemporary World*, Londres: Sage.
- Coller, Xavier (2008), “El sesgo social de las elites políticas. El caso de la España de las autonomías (1980-2005)”, *Revista de Estudios Políticos*, nº 141, pp: 133-59.
- Coller, Xavier, Helder Ferreira, y Chris Meissner (2008), “Les elites politiques régionales espagnoles (1980-2005)”, en William Genieys, Mohammad-Saïd Darviche y Guy Hermet (eds.), *Penser la dynamique des regimes politiques. Sur les pas de Juan Linz*, París: L'Harmattan, pp: 113-140.
- Coller, Xavier, y Andrés Santana (2009), “La homogeneidad social de la elite política. Los parlamentarios de los PANE (1980-2005)”, *Papers, revista de sociología*, nº 92, pp: 29-50.
- Czudnowski, Moshe (1975), “Political Recruitment”, en Fred I. Greenstein & Nelson W. Polsby (eds.), *Handbook of Political Science*, Reading, MA: Addison-Wesley, pp. 155–242.
- Field, Bonnie N. y Peter M. Siavelis (2008), “Candidate Selection Procedures in Transitional Politics. A Research Note”, *Party Politics*, Vol. 14, nº 5, pp: 620-639.
- Gallagher, Michael, y Michael Marsh (1988), *Candidate selection in comparative perspective: The secret garden of politics*, Londres: Sage.
- Habermas, Jurgen (1973), *Legitimation Crisis*, Boston: Beacon Press.
- Hazan, Reuven, y Gerrit Voerman (2006), ‘Electoral Systems and Candidate Selection’, *Acta Politica*, Vol. 41, pp. 146-162.
- Helmke, Gretchen, y Steven Levitsky (2004), “Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda”, *Perspectives on Politics*, Vol. 2, No. 4, pp. 725-740.
- Hermens, Ferdinand A. (1972), *Democracy or Anarchy? A Study of Proportional Representation*, Nueva York: Johnson.
- Hopkin, Jonathan (2001), “Bringing the Members Back in?: Democratizing

Candidate Selection in Britain and Spain”, *Party Politics*, 7: 343

Katz, Richard (2001), “The Problem of Candidate Selection and Models of Party Democracy”, *Party Politics*, 7: 277.

Lijphart, Arend (1994), *Electoral systems and party systems*. Oxford: Oxford University Press.

Linz, Juan J., Pilar Gangas, y Miguel Jerez (2000), “Spanish Diputados: From the 1876. Restoration to Consolidated Democracy”, en Heinrich Best y Maurizio Cotta (eds.), *Parliamentary Representatives in Europe 1848-2000. Legislative recruitments and Careers in Eleven European Countries*, Oxford: Oxford University Press, pp: 371-462.

López Nieto, Lourdes (coord.) (2004), *Entre el deseo y la realidad. ¿Políticos profesionales o vocacionales? Opiniones de los ex parlamentarios españoles*, Madrid: UNED.

Martínez, Álvaro y Kerman Calvo (2010). “Un análisis del efecto de la Ley de igualdad en la representación electoral, parlamentaria y en el comportamiento electoral de las mujeres en las elecciones generales de 2008”. Documentos de trabajo. Fundación alternativas, nº 48.

Marvick, Dwaine (1976), “Continuities in recruitment theory and research: Toward a new Model”, en Heinz Eulau y Moshe Czudnowski (eds), *Elite Recruitment in Democratic Politics. Comparative Studies Across Nations*, Nueva York: Sage, pp: 29-44.

Matthews, Donald R. (1985), “Legislative Recruitment and Legislative Careers”, en Gerhard Loewenberg, Samuel C. Patterson, Malcolm E. Jewell (eds), *Handbook of Legislative Research*, Cambridge (MA): Harvard University Press.

Méndez-Lago, Mónica (2000), *La estrategia organizativa del Partido Socialista Obrero Español (1975-1996)*, Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Norris, Pippa (1997), *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press.

Norris, Pippa (1999), “Recruitment into the European Parliament”, en Richard S. Katz y Bernhard Wessels (eds), *The European Parliament, the National Parliaments, and European Integration*, Oxford: Oxford University Press, pp: 86-102.

Norris, Pippa, y Joni Lovenduski (1995), *Political Recruitment. Gender, Race and Class in the British Parliament*, Cambridge: Cambridge University Press.

Prewitt, Kenneth, y Allan Stone (1973), *The Ruling Elites: Elite Theory, Power, and American Democracy*, Nueva York: Harper & Row.

- Putnam, Robert D. (1976), *The Comparative Study of Political Elites*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Rahat, Gideon, y Reuven Hazan (2001), "Candidate Selection Methods: An analytical framework". *Party Politics* vol.7 (3): 297-322.
- Rodríguez Teruel, Juan (2009), "Reclutamiento y carrera ministerial de los ministros en España (1976-2005)", documento de trabajo 273, Institut de Ciències Polítiques i Socials, 49 pp.
- Rodríguez Teruel, Juan (2011), "Ministerial and Parliamentary Elites in Multilevel Spain 1977–2009", *Comparative Sociology* 10, pp. 807-907.
- Siavellis, Peter, y Scott Morgensen (eds.) (2008), *Pathways to power: political recruitment and candidate selection in Latin America*, University Park: Penn State University Press.
- Uriarte, Edurne (2000), "La política como vocación y como profesión: análisis de las motivaciones y de la carrera política de los diputados españoles", *Revista Española de Ciencia Política*, nº. 3, pp: 97-124.
- Von Beyme, Klaus(1995), *La clase política en el estado de partidos*, Madrid: Alianza, Madrid.
- Wessels, Bernhard (1997), "Germany", en Pipa Norris (ed), *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press, pp: 76-97.